

**LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN**

**FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN**

**PADA PT. BANK RIAU CABANG BANGKINANG**



**OLEH**

**BUSTAMI ARIFIN**  
**00572001944**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2009**

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN .....	i
PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Metode Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Bank .....	8
B. Konsep Dasar Pengembangan karir .....	11
C. Pengertian Pengembangan Karir .....	12
D. Kedudukan Pengembangan Karir .....	14
E. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan Karir ..	15
F. Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	16
BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	18
B. Struktur Organisasi Perusahaan. ....	19
C. Aktivitas Perusahaan .....	23
D. Visi, Misi dan Corporate Image Bank Riau Cabang Bangkinang .....	25
BAB IV: PEMBAHASAN DAN PENELITIAN	
A. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir...	27
B. Kebijakan dan tindakan yang telah ditetapkan oleh bank riau cabang bangkinang.....	32
C. Spesifikasi Jabatan Pada Bank Riau Cabang Bangkinang.	37
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	39
B. Saran .....	40
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dengan semakin berkembangnya perekonomian Indonesia yang mulai menuju pasar global. Sesuai yang kita ketahui pada masa sekarang ini persaingan di dunia perbankan dalam merebut pasar sangat pesat sekali, hal inilah yang mendorong Bank-bank yang berada di seluruh Indonesia untuk meningkatkan mutu pelayanan berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada bank pada nasabahnya..

Tahun 1967 pemerintah Indonesia memperkenalkan Undang-Undang pokok perbankan No. 14 Tahun 1967. Adapun tujuan untuk memperkuat pengeluaran kredit likuidasi dan mengharuskan bank-bank mengumpulkan dana dari masyarakat sebagai penggantinya serta memberikan kebebasan untuk menetapkan tingkat suku bunga. Pada 1 Juli 1983, Kebijakan diperkenalkan yaitu kebijakan tambahan, kebijakan keuangan dan perbankan. Kebijakan ini bertujuan meningkatkan kemampuan bank-bank di Indonesia untuk berinteraksi di pasaran perbankan.

Kemudian pada tanggal 27 Oktober 1988 pemerintah mengeluarkan kebijakan yang disebut dengan Paket Oktober ( PAKTO ). Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dan kelonggaran kepada bank untuk menghimpun dana dari masyarakat, baik dengan membuka cabang baru maupun dengan mendirikan bank baru. Perkembangan ini memberikan pengaruh yang signifikan kepada industri perbankan di Indonesia termasuk di provinsi Riau.

Menggantisipasi iklim perbankan yang sulit diprediksi, manajemen bank harus cermat menetapkan kebijaksanaan. Karena dalam kondisi seperti ini sangat diperlukan performance karyawan yang dipersiapkan dalam perencanaan dan pengembangan karyawan yang sistematis dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat mengantisipasi berbagai klesulitan dalam menjalankan kebijaksanaan yang di tetapkan oleh bank.

**Tabel .I.1 Spesifikasi Jabatan Pada Bank Riau Cabang Bangkinang**

No	Jabatan	Persyaratan		
		Pendidikan	Pangkat	Pengalaman
1	Pimpinan Cabang	S1	C2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pernah mengikuti sekolah Branch Manajer (Sekolah Pimpinan Cabang)</li> <li>- Pernah Menduduki jabtan pemimpin operaional dan pemasaran.</li> </ul>
2	Pemimpin Bagian	S1	C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sudah pernah menjabat pimpinan seksi.</li> <li>- Berprestasi dan berdedikasi tinggi.</li> </ul>
3	Pemimpin Seksi	S1	B4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sudah menduduki atau dirotasi kesemua seksi</li> <li>- Berprestasi dan berdedikasi tinggi</li> </ul>
4	Karyawan	D III	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berprestasi dan berdedikasi tinggi</li> </ul>

**Sumber : Bank Riau Cabang Bangkinang**

Selain dilihat dari spesifikasi jabatan, Pengembangan karir juga berpengaruh terhadap jumlah nasabah yang berminat untuk menabung pada bank tersebut. Karena pelayanan yang diberikan pihak perbankan ( karyawan-karyawannya) sangat berpengaruh terhadap minat masyarakat untuk menabung. Disini dapat bisa kita lihat perkembangan jumlah nasabah pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang yang juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawannya.

**Tabel I.2. Perkembangan jumlah nasabah pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah nasabah</b>	<b>Persentase perubahan jumlah nasabah</b>
<b>2004</b>	<b>5102</b>	<b>-</b>
<b>2005</b>	<b>5098</b>	<b>-0,07%</b>
<b>2006</b>	<b>5450</b>	<b>6,90%</b>
<b>2007</b>	<b>6003</b>	<b>10,15%</b>
<b>2008</b>	<b>6100</b>	<b>1,61%</b>

***Sumber PT. Bank Riau Cabang Bangkinang***

Dari tabel diatas mencerminkan bahwa persentase jumlah nasabah PT. Bank Riau Cabang Bangkinang cenderung mengalami peningkatan mulai dari tahun 2004-2008. Namun persentase kenaikiannya berfluktuasi. Hanya saja pada tahun 2005 persentase jumlah nasabah pada bank tersebut mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar -0,07%. Namun hal ini terjadi hanya dalam satu tahun dan seterusnya

mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dimana bila diamati dengan seksama pada tahun 2006 jumlah nasabah mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebesar 6,90% dibanding tahun sebelumnya. Dan begitujuga pada tahun-tahun berikutnya yaitu tahun 2007 dan tahun 2008 mengalami peningkatan masing-masing sebesar 10,15% dan 1,61%. Dari jumlah nasabah yang selalu meningkat tersebut bisa saja terjadi karena pengembangan karir karyawan yang baik, Sehingga mengalami peningkatan jumlah nasabah bank tersebut dalam rangka pencapaian tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Namun jika dilihat dari persentasenya yang berfluktuasi yaitu pada tahun 2004 dan tahun 2008 masing-masing sebesar -0,07 % dan 1,61% maka masih terdapatnya masalah-masalah yang menghambat pengembangan karir karyawan pada Bank Riau Cabang Bangkinang.

Sebagai bank beraset cukup besar, Bank Riau harus merencanakan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas karyawan penting dalam menciptakan dinamika kerja yang efektif dan kondusif. Keadaan ini sangat berpengaruh pada tingkat kepercayaan nasabah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti keadaan tersebut dengan judul ” **Faktor-Faktor Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang** ”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah ada di latar belakang, penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut : “ Apakah factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang ”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.
- b. Untuk mengetahui kebijakan dan tindakan yang telah ditetapkan oleh Bank Riau Cabang Bangkinang dalam pengembangan karir karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Untuk menambah wawasan bagi penulis dalam menetapkan teori yang diperoleh di waktu kuliah.
- b. Sebagai informasi untuk pertimbangan pengambilan keputusan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang dikehendaki Bank Riau.
- c. Sebagai bahan masukan bagi PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.

## **D. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Riau Cabang Bangkinang, Yang terletak di Jalan Prof. M. Yamin, SH No. 291 Bangkinang Telp 0762-20432.

Penelitian ini dilakukan selama magang di instansi tersebut yaitu pada awal juni hingga akhir Agustus 2007.

## **2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

Data sekunder

Yaitu data yang diterima dalam bentuk suah jadi dari perusahaan yang diteliti, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan di PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.

## **3. Teknik Pengambilan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang mendukung kelancaran penelitian, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara :

Wawancara

Wawancara adalah Tanya jawab kepada nara sumber atau nasabah di Bank Riau Cabang Bangkinang untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penulisan laporan yang sesuai dengan permasalahan yang akan di teliti.

## **4. Analisa Data**

Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif yaitu data yang diperoleh dikumpulkan dan diolah lalu dihubungkan dengan teori yang mendukung permasalahan tersebut.



## **E. Sistematika Penelitian**

Untuk mempermudah penulisan dan pemahaman dalam laporan ini penulis mengungkapkan pengurainnya sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada BAB ini menguraikan beberapa landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang di dijadikan penelitian serta menguraikan hipotesis dan variable penelitian.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menguraikan gambaran umum dari PT. Bank Riau Cabang Bangkinang, struktur organisasi yang menggambarkan bagaimana pengelolaan perusahaan dan jenis usaha yang ada pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian dan menganalisa data.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab yabg terakhir ini berisikan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi Bank Riau Cabang Bangkinang.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Bank**

Bank berasal dari kata Italia *banko* yang artinya *bangku*. Bangku inilah yang digunakan bankir untuk melayani kegiatan operasionalnya kepada para nasabah. Istilah bangku secara resmi dan populer menjadi Bank.

Bank termasuk perusahaan *industri* jasa karena produknya hanya memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat.

Bank adalah badan usaha yang menerima kredit tetapi tidak memberikan kredit. Teori Pierson ini menyatakan bahwa bank dalam operasionalnya hanya bersifat pasif saja, yaitu hanya menerima titipan uang saja. ( Pierson, 2005 : 1 )

Bank adalah badan usaha yang wujudnya memuaskan keperluan orang lain, dengan memberikan kredit berupa uang yang diterima dari orang lain sekalipun dengan jalan mengeluarkan uang kertas atau logam. ( Verry Stuart, 2005 : 2 )

Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. ( Kasmir, 2005 : 23 )

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit, guna meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank dalam menjalankan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam berbagai alternatif strategi, Sehubungan dengan

penghimpun dana ini bank sering disebut juga sebagai lembaga kepercayaan ( Siamat, 1998 : 81 )

Manajemen bank adalah bagaimana bank menggunakan yang ada pada nya, dimana hal ini disebabkan oleh dana yang ada dibank sebagian adalah milik orang lain, untuk itu perlu diperhatikan kebijaksanaan dalam peraturan dana tersebut (Kwandono, 1993 : 9 )

Pada dasarnya kunci keberhasilan manajemen bank adalah sebagai mana bank bisa meraih hati masyarakat, dalam hal ini finansial inter mediary yaitu bank adalah sebagai perantara keuangan uang. Selanjutnya jasa perbankan sebagai jenis produk yang ditawarkan atau diperjual belikan oleh bank sangat terkait dengan fungsi bank itu sendiri.

Adapun fungsi itu antara lain :

1. Menyediakan mekanisme dan alat-alat pembayaran yang lebih efisien dalam kegiatan ekonomi.
2. Menciptakan penyaluran kredit inpestasi .
3. Menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat.
4. Menyediakan jasa pengolahan dana atau perwakilan amanat individu dan masyarakat.
5. Menyediakan dana untuk perdagaqngan internasional.
6. Memebrikan pelayanan penyimpanan untuk barang-barang berharga.
7. Menawarkan jasa keuangan lainnya seperti kartu kredit, cek, ATM, dan sebagainya. ( Siamat, 1998: 16-17 )

Peranan bank antara lain :

1. Sebagai lembaga yang menghimpun dana masyarakat.
2. Sebagai lembaga yang menyalurkan dana dari masyarakat.
3. Sebagai lembaga yang melancarkan transaksi.

( Sinungan, 1995 : 111-112 )

Manajemen bank mempunyai fungsi yang sama dengan manajemen perusahaan, Fungsi manajemen bank yaitu :

1. Menyusun rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang termasuk menentukan usaha yang ingin dicapai pada masa yang akan datang
2. Menyusun struktur organisasi yang efektif dan efisien
3. Mengawasi pelaksanaan bisnis mereka.

( Sutojo, 1997: 75 )

Manajemen bank memiliki peranan yang penting dan besar kali pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan bank dan menjalankan fungsi serta peranannya dimana manajemen perkreditan sebagai kegiatan utamanya, Oleh sebab itu manajemen perkreditan harus mendapat perhatian yang utama.

Manajemen perkreditan pada dasarnya adalah suatu proses yang berintergrasi antara sumber dana, kredit, alokasi dana yang dapat dijadikan kredit dengan kepercayaan, pengorganisasian, Pemberian administrasi dan pengamatan kredit. (Sinungan, 1997: 210 )

## **B. Konsep Dasar Pengembangan karir**

Banyak pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengembangan karir, sebelum sampai kepada pengertian pengembangan karir perlu diketahui terlebih dahulu tentang karir.

Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggung jawab, kekuasaan dan pendapatan seseorang. Pandangan yang lebih luas dari pada karir adalah sebagai suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Senada dengan itu Maltis menyatakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Konsep baru tentang karir adalah *protean career* yaitu karir yang senantiasa berubah seiring berubahnya minat, kemampuan, nilai dan lingkungan kerja seseorang. ([www.google.co.id](http://www.google.co.id))

Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karir nya sendiri ( *career planning* ) dan bagaimana institusi merancang dan menimplementasikan program pengembangan karir nya ( *career management* ). Pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir individu sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi.

*Career planning* ( persepektif individu ) menekankan pada kesadaran seseorang agar lebih peduli pada kemampuan, minat, nilai, kesempatan, hambatan,

pilihan dan konsekuensi yang dimilikinya. Hal ini menyangkut sub proses : pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan dan pengembangan karir itu sendiri. Sedangkan *Career management* ( perspektif institusi ) menyangkut proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mempersiapkan, mengimplementasikan dan mengontrol rencana. ([www.google.co.id](http://www.google.co.id))

### **C. Pengertian Pengembangan Karir**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan merupakan asset utama sebagai suatu organisasi karena tanpa sumber daya ini, sumber daya lainnya tidak mungkin efektif dan efisien, juga berpengaruh dalam kehidupan suatu organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi. Selain merumuskan rencana-rencana yang terperinci, melengkapi organisasi dengan fasilitas-fasilitas dan alat yang modern.

Kesuksesan manajemen suatu organisasi akan dilihat kemampuan mereka dalam menghasilkan tujuan yang diinginkan. Kesuksesan ini bergantung pula pada kesungguhan pekerja. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab pihak manajemen untuk mendorong para pekerja berusaha ke arah mencapai tujuan organisasi, pada saat yang sama memberikan kepuasan sama pada pekerja yang berusaha kearah itu. (Rozhan, 1997:54 )

Mondy (1996) menjelaskan bahwa aktivitas-aktivitas bahagian sumber daya manusia meliputi tindakan yang diambil untuk memelihara dan mewujudkan tenaga

kerja yang sesuai dengan organisasi. Tujuan dasar dari manajemen sumber daya manusia adalah sama, tapi pendekatan untuk mencapai tujuan tersebut sering berubah mengikuti sejumlah aktivitas yang dijalankan bergantung kepada ukuran (size) organisasi. Apabila suatu organisasi mulai berkembang, aktivitas yang penting adalah perencanaan sumber daya manusia. Disebabkan jarang sekali para pekerja yang diambil sesuai dengan keinginan organisasi maka mereka akan disesuaikan melalui orientasi dan pelatihan. Adakalanya keperluan tenaga kerja akan dipenuhi oleh pekerja-pekerja yang ada untuk tujuan ini. Serta perlahan lahan, kedudukan tenaga kerjanya berubah. Perubahan ini mungkin melibatkan pemindahan, kenaikan pangkat (promosi), pemberhentian kerja sementara dan pemutusan hubungan kerja.

Sebagian orang menganggap karir sebagai promosi didalam organisasi. Kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif. Karir adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya.

Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan yang memberikan kesinambungan, ketentraman dalam hidup seseorang. (Flippo, 1993).

Karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. (T. Hani Handoko :35).

Pengembangan karir dapat diartikan hasil-hasil yang muncul dari interaksi perencanaan karir individu dan proses manajemen karir insitusal (Simamora, 1997:504).

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan

pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi /perusahaan (Hadari. 1997:291)

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir ( Handoko,T.hani:35)

#### **D. Kedudukan Pengembangan Karir**

Manajemen sumber daya manusia, sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen memiliki fungsi-fungsi yang sama dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Disamping fungsi-fungsi pokok tersebut, Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi operasional.

Tiga lingkup kegiatan tersebut adalah pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran akhir yaitu pendayagunaan manajemen sumber daya manusia secara optimal. Pengadaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia diraih untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja ( *ability to work* ), Sedangkan pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemaun kerja ( *willingness to work* ). Keduanya diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang di sebutkan diatas, Pengembangan karir merupakan sub fungsi dari pengembangan sumber daya manusia ( *Human Resources Development* ). Dengan demikian jelaslah bahwa



pengembangan karir diperlukan untuk menjamin aspek kemampuan kerja seorang tenaga kerja untuk menunjukkan prestasi kerja yang diharapkan.

### **E. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Karir**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

#### **a. Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja adalah hasil dari suatu proses atau aktivitas dari fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu, maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis maupun sosial, pada periode tertentu, yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompok ataupun perusahaan.

Prestasi kerja ini sangat berpengaruh pada pengembangan karir karena apabila Prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas maka sangat menguntungkan bagi perusahaan maupun diri karyawan itu sendiri

#### **b. Kedisiplinan karyawan**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan Karyawan sangat mempengaruhi pengembangan karir pada karyawan itu sendiri karena apabila Kedisiplinan karyawan itu sendiri baik maka akan menghasilkan pengembangan karir yang baik pula.

c. Absensi Karyawan

Kalau absensi karyawan selalu mengalami penurunan maka pengembangan karir pada karyawan itu sendiri akan dengan cepat berkembang dan begitu juga apabila absensi karyawan itu meningkat maka akan bisa memperlambat pertumbuhan pengembangan karirnya.

d. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin-Mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin berkurang maka dapat mempermudah karyawan untuk mengembangkan karir nya, Dan apabila tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin bertambah maka akan kemungkinan dapat memperlambat karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Tingkat Kereja Sama

Tingkat kerja sama karyawan harus harus semakin serasi, harmonis dan baik agar perkembangan karir pada karyawan itu sendiri dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

**F. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya pengertian dan pelatihan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi tidak dapat dipisahkan. Pelatihan adalah apa yang terjadi dalam suatu organisasi, sedangkan pendidikan adalah apa yang terjadi di dalam sistem pendidikan yang ada.

Beberapa penelitian manajemen bahwa organisasi-organisasi yang sukses memerlukan penetapan-penetapan yang sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan yang baik bagi pekerjanya. Pekerjaan merupakan sumber yang sangat penting di dalam aktifitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan seterusnya untuk meningkatkan produktivitas.

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

##### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Bank Riau merupakan kelanjutan dari Bank Pembangunan Daerah Riau. Bank Pembangunan Daerah Riau bermulai dari kegiatan usaha PT. BAPERI ( PT. Bank Pembangunan Daerah Riau ) yang didirikan atas akte Notaris Syawal Sutan diatas No. 1 tanggal 02 Agustus 1961, dengan izin Metri Keuangan Repoblik Indonesia No. BUM 9-4-4-5 tanggal 12 Agustus 1961.

Selanjutnya dengan surat Kepusan Gurbernur KDH TK 1 Riau No. 51/IV/1966 Tanggal 01 April 1966 dinyatakan berakhir segala kegiatan PT. BAPERI. Seluruh aktivitas dan pasiva PT. BAPERI dilebur kedalam Bank Pembangunan Daerah Riau yang disesuaikan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah. Terhitung tanggal 1 April 1966 secara resmi kegiatan Bank Pembangunan Daerah Riau dimulai dengan status sebagai Bank Milik pemerintah Daerah Riau.

Dengan berbagai perubahan dan perkembangan kegiatan bank, sejak tahun 1975 status pendirian Bank Daerah Pembangunan Riau disesuaikan dengan peraturan Daearh Tingkat 1 Riau No. 10 Tahun 1975 yang kemudian diatur dengan Peraturan Tingkat 1 Riau No. 18 Tahun 1986 berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 1962. Untuk terakhir kalinya status pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau diatur dan

disesuaikan dengan peraturan Daerah No. 14 Tahun 1992 jo. Peraturan Daerah berdasarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan.

Sampai saat ini PT. Bank Riau telah memiliki satu Cabang Utama, satu cabang syari'ah 17 Kantor Cabang Konvensional, 2 kantor Cabang Syari'ah 12 Kantor Cabang Pembantu dan 6 Kantor Kas serta 2 Payment Point yang tersebar diseluruh Kabupaten / Kota Madya di Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau. Dalam waktu dekat akan dibuka Cabang Syari'ah disetiap Cabang Bank Riau Konvensional Yang ada.

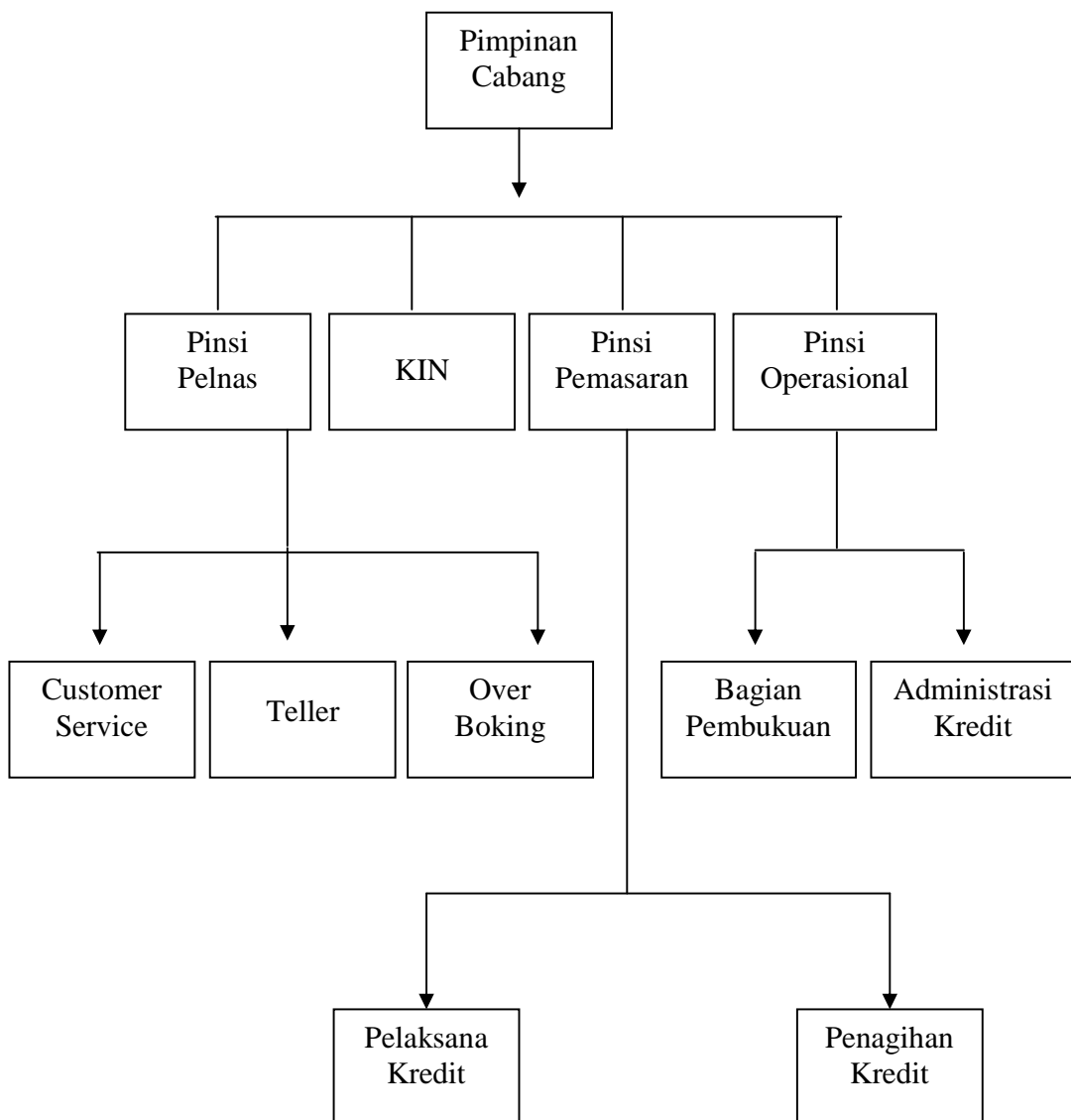
## **B. Struktur Organisasi Perusahaan.**

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai arti yang sangat penting, oleh sebab itu perlu adanya struktur organisasi yang baik. Adapun struktur organisasi yang baik, memberikan directing yang baik pula sehingga disini akan memudahkan untuk melakukan controlling. Controlling ini diperlukan untuk melihat budgeting pada suatu perusahaan yang mana budgeting ini merupakan suatu laporan yang kemudian dilaporkan kepada pimpinan.

Didalam struktur organisasi akan tergambar pembagian tugas secara jelas oleh masing-masing bagian atau orang yang terlibat dalam organisasi. Dengan adanya struktur yang baik, maka pembagian suatu tenaga kerja akan mudah untuk dilaksanakan sehingga semua yang direncanakan akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas lagi struktur PT. Bank Riau Cabang Bangkinang dapat dilihat pada gambar IV.1 dibawah ini :

**Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Bank Riau Cabang Bangkinang**



**Sumber : PT. Bank Riau Cabang Bangkinang**

Demi kelangsungan perusahaan, selanjutnya PT. Bank Riau Cabang Bangkinang mempunyai job description, dengan rincian sebagai berikut :

a. Pimpinan Cabang.

Bertugas tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan, menyusun rencana strategi pengembangan usaha sesuai dengan kemampuan dan anggaran yang tersedia atau yang telah direncanakan oleh PT. Bank Riau, mengawasi dan menilai kegiatan kerja staf-atafnya.

b. KIN ( Kontrol Intren ).

Mengawasi dan menilai kinerja pimpinan cabang, staf-staf dan karyawan PT. Bank Riau Cabang Bangkinang menegur bila ada salah satu karyawan melakukan kesalahan atau memberikan saran atau kritik guna membangun tanpa ada pengecualian.

c. Pinsi Operasional.

Pinsi operasional yaitu kepala bagian yang bertanggung jawab atas operasional sebuah bank pada Bank Riau Cabang Bangkinang, bagian operasional ini sama dengan dapur karena disini semua kegiatan atau transaksi yang terjadi pada hari itu dapat mereka ketahui dan itu merupakan bahan untuk mengatur Akuntansi dengan cara membuat pelaporan transaksi setiap harinya.

d. Pinsi Pemasaran.

Kepala bagian yang mempunyai masalah kredit, sekaligus bertanggung jawab atas kredit yang telah disalurkan kepada nasabah dan dalam penagihan kredit apabila ada penunggakan pembayaran kredit yang dilakukan oleh para nasabah.

e. Pinsi Pelayanan Nasabah.

Kepala bagian ini bertanggung jawab atas fisik uang yang ada pada bank dan dalam mesin ATM dan juga dalam melayani nasabah Bank Riau Cabang Bangkinang.

f. Pelaksana.

Pelaksana ini terdiri dari beberapa karyawan yang merupakan bawahan dari pinsi yang mempunyai tugas masing-masing sesuai dengan bagiannya masing-masing dan bertanggung jawab kepinsi. Pelaksana ini terdiri dari :

- a. Pelaksana Customer Service yaitu bertugas dalam melayani nasabah dalam memberikan informasi dan lain sebagainya.
- b. Pelaksana Teller yaitu merupakan petugas front office yang bertugas menerima setoran, penarikan dan perintah bayar yang telah disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Pelaksana Kredit K A G yaitu pelaksana yang bertugas menerima permohonan kredit dari pegawai negeri sampai mencairkan kredit tersebut.
- d. Pelaksana Kredit Umum yaitu pelaksana yang menerima kredit selain K A G seperti kredit karyawan, komersil dan lain sebagainya dan membuat laporan atas kredit yang telah disalurkan.
- e. Pelaksana Administrasi Kredit yaitu bertugas memasukkan data-data nasabah yang mengambil kredit pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.
- f. Pelaksana Pembukuan yang bertugas mengecek transaksi yang terjadi dan membuat laporan dari semua kegiatan di PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.



- g. Pelaksana Transfer yaitu bagian yang bertugas proses pengiriman uang dan menerima kiriman yang ditujukan kepada penerima baik itu melalui kliring, RTGS dan sebagainya.
- h. Pelaksana Over Booking yaitu hampir sama dengan teller hanya saja bedanya disini tidak berlaku tunai melainkan melalui pemindahan bukuan.
- i. Pelaksana Umum yaitu bagian yang menangani perlengkapan kantor, biaya dan mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan.
- j. Pelaksana Penagih yaitu bagian yang bertugas menagih kredit apabila ada nasabah yang menunggak atau terlambat menyetorkan kewajiban.

Dalam struktur organisasi antara satu dengan yang lain saling berhubungan tidak bisa bekerja sendiri-sendiri.

### **C. Aktivitas Perusahaan**

Aktivitas Bank Riau Cabang Bangkinang terjadi didalam dan diluar perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kelancaran dalam menjalankan perusahaan. Falsafah yang mendasari kegiatan usaha bank adalah kepercayaan masyarakat. Hal ini nampak dari kegiatan pokok bank yang menerima simpanan dari masyarakat yang kelebihan dana dalam bentuk giro, tabungan serta deposito berjangka dan memberikan kredit kepada pihak yang memerlukan dana. Dalam penerimaan masyarakat bank hanya memberikan pernyataan tertulis yang menjelaskan bahwa bank telah menerima simpanan dalam jumlah dan jangka waktu tertentu. Sedangkan terhadap kredit yang diberikan kepada

debitur, pihak bank akan meminta agunan berupa barang sebagai jaminan atas kredit yang telah diberikan tersebut.

Pada saat ini Bank Riau Cabang Bangkinang yang mempunyai simpanan yaitu:

1. Simpanan Amanah Riau ( SINAR ) yang merupakan salah satu jenis tabungan perorangan yang memiliki kelebihan dan fleksibel dalam melakukan penarikan. Nasabah dapat menyimpan dananya dengan setoran awal Rp. 50 000, - dengan saldo minimum Rp. 20 000,-
2. Simpanan Pembangunan Daerah ( SIMPEDA ) merupakan salah satu jenis tabungan yang bekerja sama dengan bank pembangunan daerah diseluruh Indonesia. Setoran awal Rp. 50 000,- dengan saldo minimum Rp. 20 000,-
3. Simpanan Dhuha yang merupakan salah satu jenis tabungan perorangan yang merupakan tabungan haji. Merupakan produk tabungan baru yang diklarkan tetapi telah banyak minat masyarakat. Nasabah dapat menyimpan dananya dengan setoran awal minimum Rp. 350 000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 50 000,-.
4. Deposito Berjangka adalah simpanan kepada Bank Riau yang penarikannya dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
5. Rekening Giro adalah tempat penyimpanan dana yang bertujuan untuk memperlancar transaksi-transaksi kegiatan usaha. Nasabah dapat mempunyai rekening giro dengan setoran awal minimal Rp. 1 000 000,- untuk badan usaha dan badan perorangan Rp. 500 000,-

Selanjutnya untuk membantu perekonomian masyarakat Bank Riau Cabang Bangkinang juga melakukan kredit diantaranya :

1. Kredit pengusaha Kecil ( KPK ) yaitu fasilitas kredit yang diberikan kepada pengusaha kecil baik perseorangan maupun kelompok untuk pembiayaan investasi dan modal kerja.
2. Kredit Kepada Rekanan ( KKR ) yaitu fasilitas kredit ini diperuntukan bagi pendukung pembiayaan proyek-proyek pemerintah dan instansi lainnya.
3. Kredit Aneka Guna ( KAG ) yaitu fasilitas kredit yang diberikan untuk keperluan pembangunan / rehabilitasi / renovasi rumah pribadi, pembelian alat-alat rumah tangga keperluan mobolitas kerja, keperluan pendidikan dan keperluan lainnya.

#### **D. Visi, Misi dan Corporate Image Bank Riau Cabang Bangkinang**

##### **1. Visi**

Sebagai perusahaan perankkan yang mampu berkembang dan terkemuka didaerah, memiliki manajemen yang professional dan mendorong pertumbuhan perekonomian daerah sehingga dapat memperdayakan perekonomian rakyat.

##### **2. Misi**

- a. Sebagai bank sehat, elit dan merakyat.
- b. Sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi daerah.
- c. Sebagai pengelola dan pemerintah.
- d. Sebagai sumber pendapatan daerah.

- e. Sebagai pembina, pengembang dan pendamping usaha kecil dan menengah.

### 3. Corporate Image

- a. Tanpa Anda Kami Tiada.
- b. Bangun Citra Aman Terpercaya.
- c. Usaha Rakyat Meningkat, Bank Riau Sehat.
- d. Pemacu Riau Membangun.
- e. Banknya Masyarakat Riau.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Didalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan mengenai factor-faktor yang yang mempengaruhi perkembangan karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang. Dengan menggunakan analisa deskriptif, data yang ada diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan dalam bentuk wawancara kepada karyawan PT. Bank Riau Cabang bangkinang.

#### **A. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan karir karyawan Pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang.**

Titik awal pengembangan karir dimulai dari karyawan itu sendiri. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya untuk itu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya :

##### **1. Prestasi Kerja**

Kegiatan yang paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja karyawan, karna hal ini yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja ( Performance )

Prestasi karyawan harus dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh kebijakan pengembngan karyawan yang ada di Bank Riauitu sendiri. Penilain terhadap kecakapan karyawan itu sendiri sebenarnya sangat sulit dilakukan secara objektif. Namun hal ini harus dilakukan untuk menilai prestasi kerja karyawan

karna dengan penilain ini karyawan terpacu untuk lebih bvaik lagi dan otomatis perusahaan akan semakin berkembang.

Sesuai dengan data yang diperoleh, bahwa penelitian karyawan pada bank riau adalah tugas rutin setiap tahunnya. Adapun peneliannya adalah sebagai berikut :

1. Setiap karyawan dinilai oleh dua orang atasannya yaitu penilai I dan penilai II
2. Penilai I merupakan atasan langsung dari karyawan yang dinilai, sedangkan penilai II adalah atasan dari atasan langsung dari karyawan yang di nilai. Khusus pimpinan Biro dan staf Direksi dinilai langsung oleh Direksi Bank Riau.

Contohnya : Karyawan bagian kepegawaian dinilai oleh :

1. Penilai I adalah pimpinan seksi bagian kepegawaian.
2. Penilai II adalah atasan dari pimpinan seksi dari kepegawaian yaitu pimpinan bagian giro kepegawaian.

Adapun tata cara penilain karyawan yang dilaksanakan oleh Bank Riau adalah :

- Pada bagian A : Penilain II + Penilai II

2

- Pada bagian B : Penilai I + Penilai II

2

- Seterusnya : Nilai Rata-rata A + Nilai Rata-rata B

2

Adapun Indikator yang yang dinilai pada Bank Riau Cabang Bangkinang  
Adalah adalah ebagai berikut:

1. Hasil Pekerjaan
2. Kecepatan kerja
3. Minat pada pekerjaan
4. Inisiatif
5. Tanggung jawab atas pemeliharaan dan perlengkapan
6. Tanggung jawab atas pekerjaan
7. Sikap terhadap atasan
8. Sikap terhadap sesama rekan kerja
9. Kedisiplinan dan kejujuran
10. Ketentuan kerja
11. Cara berpakaian dan kehadiran

Adapun nilai bobot penilain masing-masing indikator yang dinilai adalah :

- A. Sangat baik dengan bobot nilai 80 - 90
- B. Baik dengan bobot nilai 70 – 79
- C. Cukup dengan bobot nilai 60 – 69
- D. Kurang dengan bobot nilai 50 – 59
- E. Jelek dengan bobot nilai 49 ke bawah

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa untuk memperoleh kesempatan dalam pengembangan karir yang lebih baik bahwa hendaknya karyawan benar-benar membuktikan kemampuan dan potensi yang dimilikinya kepada atasan, sehingga

nantinya tidak menimbulkan kekecewaan dan kesulitan bagi perusahaan yang dalam hal ini adalah Bank maupun bagi karyawan yang bersangkutan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu penilaian prestasi kerja yang baik mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan, karna dari hasil-hasil penilaian itu nantinya dapat diketahui sisi negatif maupun sisi positif sehingga pimpinan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Penilaian prestasi kerja ini sebenarnya dipergunakan untuk tindakan disiplin, pemberhentian sementara, promosi-promosi, kenaikan-kenaikan gaji dan tindakan pemecatan. Namun hendaknya hal ini dilakukan secara profesional dan adil karena pada dasarnya penilaian kerja karyawan sangat sulit dilakukan secara objektif, karna hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan yang abstrak atau tidak nyata, sehingga nantinya tidak ada perasaan dibeda-bedakan antara karyawan satu dengan yang lain.

Dan hendaknya atasan memberikan pengertian tentang proses penilaian prestasi sehingga karyawan memahami hal tersebut ini akan memacu karyawan bersikap lebih baik lagi dan ini juga bisa dipakai untuk mengaktualisasikan diri.

## **2. Pendidikan Dan Pelatihan**

### **3 Masa Kerja**

### **4. Masa Kerja**



## **B. Kebijakan dan Tindakan yang Telah di Tetapkan oleh Bank Riau Cabang Bangkinang.**

Sejauh ini tindakan dan kebijaksanaan yang dilakukan oleh Bank Riau Cabang bangkinang dalam rangka mengembangkan karir karyawannya adalah :

1. Memberi peluang kepada karyawannya untuk menambah ilmu pengetahuannya dengan mengikuti perkuliahan.

2. Melakukan penilaian kinerja sebagai peningkatan kinerja Penilain untuk kerja tidak untuk sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu pegawai untuk mencapai unjuk kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai atau organisasi untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian unjuk kerja harus dilakukan.

Dalam hal ini adalah :

1. Penetapan sasaran yang pesipif, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang, dan berbatas waktu.
2. Pengarahan dan dukungan oleh atasan.
3. Melakukan perencanaan karir

Merencanakan karier secara umum disumsikan mempunyai arti yang sangat penting dalam pencapaian tujuan, sebab sebagaimana dipahami rencana ebagai hail dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan, evaluasi. Berdasarkan Asumsi ini, menjadi keharuan bagi organisai unbtuk mendorong pegawainya untuk melakukan perencanaan karir dalam organisasi.

Perencanaan karir pada prinsipnya adalah tanggung jawab individu karena individu pegawailah yang lebih tau mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan kebutuhan kebutuhannya, tetapi sekali lagi disebabkan organisasi mempunyai kepentingan maka organisasi harus terlibat didalamnya agar dapat dicapai secara efektif baik dilihat dari sudut pandang pegawai maupun organisasi.

4. Memberikan pendidikan dan pelatihan yang terkait aktivitas perbankan dengan mendatangkan pengajar atau tutor juga mengirimkan karyawannya apabila pelatihan itu berlangsung diluar kota. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia perbankan.

### **C. Spesifikasi Jabatan Pada Bank Riau Cabang Bangkinang**

Adapun spesifikasi jabatan yang terdapat pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang untuk masing-masing jabatan sebagai berikut :

#### **1. Pimpinan Cabang**

Adapun syarat-syaratnya adalah :

- Pendidikan minimal Strata 1 ( S1 )
- Pangkat minimal C2 ( golongan 3B )
- Pernah mengikuti Branch Manager ( ekolah pimpinan cabang )
- Pernah menduduki jabatan pemimpin bagian operasional dan pemasaran.
- Tidak dalam pengenaan sanksi atau hukum

## **2. Pemimpin Bagian**

Adapun syarat-syaratnya adalah :

- Pendidikan minimal Strata 1 ( S1 )
- Pangkat minimal C1 ( golongan 3A )
- Udah pernah menjabat pemimpin seksi
- Berprestasi dan berdedikasi tinggi

## **3. Pemimpin Seksi**

Adapun syarat-syaratnya adalah :

- Pendidikan minimal Strata 1 ( S1 )
- Pangkat minimal B4 ( golongan 2D )
- Sudah menduduki atau dirotasi kesemua seksi
- Tidak dalam pengenaan sanksi atau hukuman
- Berprestasi dan berdedikasi tinggi

## **4. Kayawan**

Adapun syarat-syaratnya :

- Pendidikan minimal D III / sarjana muda
- Tidak dalam pengenaan sanksi atau hukuman
- Berprestasi dan berdedikasi tinggi

Berdasarkan keterangan di atas dapatlah di tarik kesimpulan bahwa untuk menduduki suatu jabatan di adakan penilaian-penilaian berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan yaitu berupa spesifikasi jabatan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan analisa dan pembahasan maka mak dalam bab ini penulis penuli akan menarik uatu kesimpulan dan memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Bank Riau Cabang Bangkinang dalam menjalankan aktivitasnya.

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan data dan situasi yang terjadi selama penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yangh mempengaruhi perkembangan karir karyawan pada PT. Bank Riau Cabang Bangkinang adalah :
  - a. Prestasi kerja karyawan
  - b. Pendidikan Dan Pelatihan
  - c. Masa Kerja
  - d. Pengalaman

#### **B. Saran**

1. Diarankan kepada Bank Riau Cabang Bangkinang agar mengoptimalkan pelatihan dan pendidikan yang seuai dengan jabatan, agar produktifitaw karyawan meningkat, Sehingga kedepannya diharapkan dengan produktifitas yang baik maka kinerjanya bagus dan meningkat sehingga dapat membantu pengembangan karir.
2. Selanjutkan di harapkan kepada pihak personalia untuk membina komunikasi yang baik supaya dapat mengsosialisasikan jalur pengembangan karir karyawan ehingga karywan akan termotipasi untuk lebih maju.

## DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin. B *Peronal Management*. Sixth Edition . New York Mc Graw Hill Inc. 1984
- Handoko,T.hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Hasibuan, P.S. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mat Agung, Jakarta. 1994
- Kasmir. *Dasar-dasar perbankan*. PT. Grafindo persada, Jakarta. 2003
- Kwandono Sp. *Uang Dan Bank*, BPFP, UGM. Yogyakarta.1993
- M. Agung Tulus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta. 1994
- Mondy, R. Wayne, Robert M. NOE. *Human Resources Management*. USA. Prantice Hall International Inc. 1996
- Otman, Rozhan. *Pengurusan Peroneldan perancangan guna tenaga*. Selangor. Darul Ehsan. Malaysia : Dewan Bahasa dan Pustaka. 1991
- Siamat, Dahlan. *Manajemen lembaga keuangan*. Edisi Kedua, Yogyakarta :BPFE.1996
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN. 1995

[www.google.com.id](http://www.google.com.id)

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel .I.1. Sfikasi Jabatan Pada PT. Bank Riau.....	2
Tabel .I.2. perkembangan jumlah nasabah pada PT. Bank Riau.....	3

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Bank Riau Cabang Bangkinang .....	20